



FIRST INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE



**ОПШТЕСТВЕНИТЕ ПРОМЕНИ ВО ГЛОБАЛНИОТ СВЕТ
SOCIAL CHANGE IN THE GLOBAL WORLD
СОЦИАЛЬНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ГЛОБАЛЬНОМ МИРЕ**

11 - 13 SEPTEMBER 2014

BOOK OF ABSTRACT

Center for Legal and Political Research, Faculty of Law

**University "Goce Delcev" - Shtip,
Republic of Macedonia**

First International Scientific Conference: SOCIAL CHANGE IN THE GLOBAL WORLD
© 2014 Copyright Goce Delcev University-Shtip, Republic of Macedonia. Address: Goce Delcev University - Shtip, Faculty of Law, ul. Krste Musirkov bb, PO box 201, 2000, Shtip, R. Macedonia. www.ugd.edu.mk; www.clprm.mk.org

Печати / Print: 2-ri Avgust – Shtip

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

316.42(048.3)

INTERNATIONAL scientific conference "Social change in the global world" (1 ; 2014 ; Схтип)

Општествени промени во глобалниот свет [Електронски извор] = Social change in the global world = Социалные изменения в глобальном мире : book of abstracts / First International scientific conference "Social change in the global world", Shtip, September 11-13 2014. - Текст, табели. - Штип : Универзитет "Гоце Делчев", 2014

Начин на пристап (URL): <https://e-lib.ugd.edu.mk/naslovna.php>. - Наслов преземен од екранот. - Опис на изворот на ден 01.09.2014

ISBN 978-608-244-076-7

а) Општествени промени - Глобални општества - Апстракти
COBISS.MK-ID 96951562

Table of Contents

LAW	15
МАТЕМАТИЧКИ МОДЕЛ ЗА СУДСКО ВЕШТАЧЕЊЕ НА ЕДНА КЛАСА ПРОБЛЕМИ	
Самонил Малчески	17
ТЕХНИЧКИ СОВЕТНИЦИ, НОВО РЕШЕНИЕ ИЛИ КОЗМЕТИЧКА ИЗМЕНА НА ВЕШТАЧЕЊЕТО ВО МАКЕДОНСКИОТ ЗАКОН ЗА КРИВИЧНА ПОСТАПКА	
Никола Мицковски	18
РЕВИЗИЈА: СО ПОСЕБЕН АКЦЕНТ НА ДОЗВОЛЕНОСТ НА РЕВИЗИЈА, ПРИЧИНИ ЗА РЕВИЗИЈА И ПОСТАПКА ПО РЕВИЗИЈА ПРОТИВ ПРЕСУДА	
Војо Беловски	19
ПОСТАПКИ ПРЕД ЕВРОПСКИОТ СУД ЗА ЧОВЕКОВИ ПРАВА КОИ СЕ ОДНЕСУВААТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	
Светлана Вељановска, Арсе Петрески	20
THE CONSTITUTIONAL AND INSTITUTIONAL PROTECTION AGAINST DISCRIMINATION IN BOSNIA AND HERZEGOVINA IN THE POST-DAYTON ERA	
Davor Trlin	21
О ПРАВЕ НА ГРАЖДАНСТВО В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ	
Вера Бабурина	23
ПРИМЕНА МЕЃУНАРОДНИХ СТАНДАРДА О СУЃЕЊУ У ОДСУСТВУ ОКРИВЉЕНОГ	
Саша Кнежевић, Иван Илић	25
ALIENS OR ALIENATED? EX-YUGOSLAV (NON)CITIZENS AND THE MARGIN OF DISCRETION IN NATURALISATION PROCEDURE DECISIONS OF THE EXECUTIVE AND JUDICIAL BODIES OF THE REPUBLIC OF CROATIA	
Nives Mazur Kumrić	27

THE PHENOMENON OF MULTIPLE DISCRIMINATION AND ITS PROTECTION UNDER THE ANTI-DISCRIMINATION LEGISLATION Zaneta Poposka	28
ЗАШТИТА НА ПРАВОТО НА ИНТЕЛЕКТУАЛНА СОПСТВЕНОСТ ПРЕД ЕВРОПСКИОТ СУД ЗА ЧОВЕКОВИ ПРАВА Јелена Ристик	29
ТОВАРЕН ЛИСТ – КОНОСМАН ВО МЕЃУНАРОДНИОТ ПРЕВОЗ НА СТОКА ПО ВОДЕН ПАТ Саша Дукоски	30
COUNTEROFFER – IN TERMS OF LAW AND ECONOMICS Enisa Haliti, Anida Haliti	32
КОЛИЗИОНО ПРАВНА ЗАШТИТА НА ПОТРОШУВАЧИТЕ ВО МЕЃУНАРОДНАТА ЕЛЕКТРОНСКА ТРГОВИЈА Мирјана Ристовска, Елизабета Спироска	33
ЗНАЧАЈ ПРАВНОГ НОРМИРАЊА ПРЕДУГОВОРНЕ ОБЈАВЕ ИНФОРМАЦИЈАЗА ЗАКЉУЧЕЊЕ УГОВОРА О ФРАНШИЗИНГУ Страхиња Д. Миљковић	36
THE PIERCING OF THE CORPORATE VEIL DOCTRINE: A COMPARATIVE APPROACH TO THE PIERCING OF THE CORPORATE VEIL IN EUROPEAN UNION AND MACEDONIA Borka Tushevska	39
БЕНЕФЕЦИИТЕ ОД ЗАКОНОТ ЗА ФИНАНСИСКА ДИСЦИПЛИНА ВРЗ ЛИКВИДНОСТА НА ПРЕТПРИЈАТИЈАТА Александар Костадиновски, Марија Стевковиќ	40
ИМА ЛИ ИДНИНА ЗА КОНСТРУКЦИЈАТА НА ПРОДОЛЖЕНО КРИВИЧНО ДЕЛО? Семјон А. Силаев	41
ОСНОВНИ БЕЛЕЗИ НА КОМПЈУТЕРСКИОТ КРИМИНАЛ Бојан Шајноски	44
СОВРЕМЕНИ ИСТРАЖНИ МЕТОДИ НА ДРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ НА ЕУ СО ОСВРТ НА НИВНАТА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА ВО МАКЕДОНСКАТА ЛЕГИСЛАТИВА Елена Иванова, Нада Донева	46
КОРПОРАТИВЕН КРИМИНАЛ Васко Стамевски, Елизабета Стамевска	48

ДЕЦЕНИИТЕ НА КАЗНЕНО-ПРАВНИТЕ РЕФОРМИ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА:ПРЕВЕНЦИЈА И РЕПРЕСИЈА НА КРИМИНАЛИТЕТОТ И ПРАВНАТА СИГУРНОСТ	
Татјана Велкова	49
ПРЕДИЗВИЦИТЕ НА НОВАТА КРИВИЧНА ПОСТАПКА ПРОТИВ ДЕЦА	
Гордана Бужаровска Лажетик, Олга Кошевалиска, Лазар Нанев	51
ALBANIAN CRIMINAL LAW APPROACH IN THE EUROPEAN UNION	
Elena Xhina	54
KEY FORMS OF MANIFESTATION OF JUVENILE DELINQUENCY IN KOSOVO	
Fatmir Qollakaj, Anita Zenuni, Ganimete Ismajli	55
PROTECTION FROM VIOLENCE IN MEDIA BASED ON INTERNATIONAL CONVENTION	
Qani NUHIU	56
SOME ASPECTS OF EMPLOYEES INFORMING AND CONSULTING IN ACCORDANCE WITH THE LABOR LAW AND LAW ON SAFETY AND HEALTH AT WORK	
Marko Andonov, Zoran Mihajloski, Kristina Misheva, Ljupcho Petkukjeski	57
РАСПРАВА О КРУГУ СУБЈЕКТА КОЈИМА СЕ ПРИЗНАЈЕ ПРАВО НА НУЖНИ ДЕО	
Новак Крстић	59
ЗАЈЕДНИЧКО ВРШЕЊЕ РОДИТЕЉСКОГ ПРАВА У КОНТЕКСТУ РАЗВОДА БРАКА	
Тања Китановић	61
RIGHT FOR HEALTH PROTECTION OF THE CITIZENS OF THE REPUBLIC OF CROATIA IN OTHER EU MEMBER STATES	
Anton Petricevic, Darko Kucan	64
THE PRIVATE PROPERTY IN ALBANIA AND ITS RECENT PROBLEMS	
Mimoza Mehili	65
THE IMPACT OF CERTAIN RULES OF ROMAN PUBLIC LAW (IUS PUBLICUM) ON THE CONTEMPORARY LAW	
Marija Ignjatović	66
POLISH FAMILY LAW IN THE FACE OF THE PRESENT DAY CHALLENGES	
Marek Stus	67

ПРАВНА РАМКА НА ДОГОВОРОТ ЗА ОСИГУРУВАЊЕ НА ЖИВОТ ВО Р.МАКЕДОНИЈА Марија Амповска	68
КОДИФИКАЦИЈА НА СЕМЕЈНОТО ПРАВО ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА Дејан Мицковиќ, Ангел Ристов	69
POLITICS	71
POLITICAL GEOGRAPHY GEOPOLITICAL STRATEGIST, IN THE CONTEXT OF CONTEMPORARY DEVELOPMENT OF THE REPUBLIC OF BULGARIA Tihomir Licev	73
REGIONAL COOPERATION IN THE WESTERN BALKANS Alban Lauka	74
CONTROL AND RESPONSIBILITY OF ADMINISTRATION ACCORDING TO THE POSITIVE LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF MACEDONIA Jusuf Zejneli, Faton Shabani	75
РОЛЬ ОБЩЕНАЦИОНАЛЬНОЙ (ГОСУДАРСТВЕННОЙ) ИДЕОЛОГИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ Наталия Бутусова	76
POLITICAL AND ECONOMIC EFFECTS OF THE NEW REGIONALISM: PRESENTED THROUGH THE EUROPEAN UNION Elena Tilovska-Kecedzi, Elizabeta Tosheva	78
ВРЕДНОСТИТЕ И ПРИНЦИПИТЕ НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА НАСПРОТИ НОВИТЕ БЕЗБЕДНОСНИ ЗАКАНИ: СЛУЧАЈОТ СО УКРАИНА Ана Никодиновска Крстевска	79
ОБ ИЗМЕРЕНИИ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОПАСНОСТИ Ольга Хорошилова	80
GROUPS' RESORT TO ARMS IN NEGOTIATING SPACE IN NIGERIA: THE CENTRAL NIGERIA EXCEPTION Adoyi Onoja	82
ГЛОБАЛНАТА БЕЗБЕДНОСТ И СТРАТЕГИЈАТА НА НАЦИОНАЛНАТА БЕЗБЕДНОСТ НА ДРЖАВИТЕ Татјана Гергинова	83

ГЛОБАЛИЗАЦИЈАТА И (НЕ) ДРЖАВНИТЕ СУБЈЕКТИ ВО НОВАТА КОНСТЕЛАЦИЈА НА МЕЃУНАРОДНИ ОДНОСИ Горан Зенделовски, Сергеј Цветковски	85
THE EU POLICY OF SAP TOWARD THE WESTERN BALKANS: ELEMENTS OF REGIONAL APPROACH Melina Grizo	86
ВЛИЈАНИЕТО НА ВНАТРЕШНИТЕ МОТИВИРАЧКИ ФАКТОРИ ВРЗ ЗАДОВОЛСТВОТО ОД РАБОТАТА КАКО ФАКТОР ЗА ПОДОБАР МЕНАЏМЕНТ СО ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ Јани Сервини, Маргарита Матлиевска, Жанета Сервини, Марика Сотировска Сирвини	88
CONTROL AND RESPONSIBILITY OF ADMINISTRATION ACCORDING TO THE POSITIVE LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF MACEDONIA Jusuf Zejneli, Faton Shabani	90
ПРИНЦИП НА СЕРВИСНА ОРИЕНТАЦИЈА НА АДМИНИСТРАЦИЈАТА Дејан Витански	91
ДОВЕРБАТА ВО ПОЛИЦИЈАТА НИЗ ПЕРЦЕПЦИИТЕ НА ГРАЃАНИТЕ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА Цане Мојаноски	92
MECHANISMS OF EXTERNAL CONTROL OF THE POLICE AND THE MOST EFFECTIVE MODEL FOR REPUBLIC OF MACEDONIA Avziu Kebir	95
ПОТРЕБАТА ОД ЕДИНСТВЕН СИСТЕМ ЗА ЦИВИЛНА ЗАШТИТА ВО МАКЕДОНИЈА Драган Веселинов	96
КВАЛИТЕТНО РЕГРУТИРАЊЕ НА КАДРИТЕ КАКО ПРЕДУСЛОВ ЗА УСПЕШНО РАБОТЕЊЕ НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ Слајана Стефанова, Трајко Мицески	97
ПОЛИЦИЈА, ЗАЕДНИЦА, БЕЗБЕДНОСТ: ОСНОВИ НА БЕЗБЕДНОСТ ВО ЗАЕДНИЦАТА Весна Стефановска	98
STRATEGIC MANAGEMENT AND ITS IMPLEMENTATION IN HUMAN RESOURCES IN THE PUBLIC SECTOR IN THE REPUBLIC OF MACEDONIA Sejdi Xhemaili, Shkumbim Shabani	100

<p>КОНЦЕПТОТ НА ЈАВНО ПРИВАТНО ПАРТНЕРСТВО – СЛУЧАЈОТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА</p> <p>Иле Масалковски, Божидар Миленковски</p>	101
<p>ELECTIONS AND GENDER</p> <p>Alenka Verbole</p>	102
<p>STRUCTURING OF THE MACEDONIAN PARLIAMENTARY ELITE IN SEVEN MANDATES</p> <p>Goran Shibakovski</p>	103
<p>SECURITY IN TIMES OF MIGRATION: TOWARDS A GLOBAL DEFINITION AND PRACTICE OF SECURITY. THE CASE OF THE SYRIAN REFUGEES IN BULGARIA</p> <p>Boryana Aleksandrova</p>	104
<p>ВООРУЖЕНАТА ХУМАНИТАРАНА ИНТЕРВЕНЦИЈА.ООН И РЕЗОЛУЦИЈА 688 НА СОВЕТОТ ЗА БЕЗБЕДНОСТ</p> <p>Цане Чапрагоски, Благој Цонев, Васко Николовски</p>	106
<p>ДИМЕНЗИЈА НА ЧОВЕКОВИТЕ ПРАВА ВО МЕЃУНАРОДНОТО ПРАВО</p> <p>Нијази Халили</p>	107
<p>ФУНКЦИОНАЛНОСТА НА МАКЕДОНСКИОТ ИЗБОРЕН МОДЕЛ КАКО ПРЕТПОСТАВКА ЗА ПОУСПЕШНО КОНСОЦИЈАТИВНО СПОДЕЛУВАЊЕ НА ВЛАСТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА</p> <p>Никола Амбарков</p>	109
<p>СОВЕТ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ</p> <p>Юлия Владимировна Самович</p>	111
<p>МОДЕЛИ НА ГЛАСАЧКО ОДНЕСУВАЊЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА</p> <p>Душко Петров</p>	112
<p>ВЛИЈАНИЕТО НА МИГРАЦИЈАТА ВРЗ ЕФЕКТУИРАЊЕТО НА ПОЛИТИЧКАТА И ВОЕНАТА МОЌ НА ДРЖАВИТЕ</p> <p>Марјан Ѓуровски, Игор Ѓорески, Билјана Аврамоска –Ѓореска, Тони Петрески</p>	114
<p>ДИСКРИМИНАЦИЈАТА ВО ЕВРОПСКАТА УНИЈА НА МИГРАНТИТЕ И НА ГРАЃАНИТЕ ОД НОВИТЕ ЕУ ЗЕМЈИ-ЧЛЕНКИ</p> <p>Наташа Постоловска</p>	116
<p>КОНЦЕПТИ И ТЕХНИКИ НА УБЕДУВАЊЕ И МАНИПУЛАЦИЈА ВО ТЕКОТ НА ИЗБОРНАТА КАМПАЊА</p> <p>Јован Ананиев</p>	119

COMPARATIVE VIEW OF THE CONDITIONS AND PROCEDURES FOR THE APPOINTMENT OF AMBASSADOR Dejan Marolov	120
SOCIETY	121
TRANSIT MIGRATION IN NORTH CYPRUS (TRNC) Recai Aydin	123
CAN MIGRATION BE A SOLUTION FOR DEMOGRAPHIC CHALLENGES? Anica Dragović	124
МИГРАЦИЈАТА ФЕНОМЕН НА ГЛОБАЛИЗАЦИЈАТА Росе Смилески, Љупчо Шошоловски	125
ГЛОБАЛНИТЕ ВЛИЈАНИЈА ВО МИГРАЦИОНИТЕ ПРОЦЕСИ Драган Стефановски	128
ПРИЧИНИ И ПОСЛЕДИЦИ ОД НАУЧНАТА МИГРАЦИЈА ОД РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА Диана Бошковска, Наташа Данилоска	129
FAMILY NAMES OR PATRONYMICS GJAKOVA TOWN AND ITS SURROUNDINGS Zeki Morina	130
ОДНОСОТ ПОМЕЃУ ИНДИВИДУАЛНИОТ И КОЛЕКТИВНИОТ ИДЕНТИТЕТ НА МЛАДИТЕ ВО МАКЕДОНИЈА Елеонора Серафимовска, Маријана Марковиќ	131
ПРОЦЕСИ НА ПРОМЕНАТА: ОД АКУЛТУРАЦИЈА ДО ГЛОБАЛИЗАЦИЈА Марија Дракуловска Чукалевска	133
ЕТНИЧКИ ИДЕНТИТЕТ ВО ЕРАТА НА ГЛОБАЛИЗАЦИЈАТА: СЛУЧАЈ МАКЕДОНИЈА Илија Аџески	135
WESTERN MUSIC FOR BANAL NATION: RE-ERECTING AVALA TV TOWER AND REMODELLING THE SERBIAN NATIONAL SOUNDSCAPE Srdan Atanasovski	136
RELIGIOUS BELIEFS AND PRACTICES AND THE ATTITUDES TOWARDS FAMILY AMONG THE CITIZENS OF THE BALKANS Konstantin Minoski, Aleksandar Jovanoski, Mihaljo Popovski, Antoanela Petkovska	137

GENDER EQUALITY OPPORTUNITY AS INTEGRATION IN THE EUROPEAN UNION Donila PIPA	139
POLISH FAMILY IN ADVERTISING – 1990-2014 Joanna Hernik	140
RELIGION AND CULTURE IN THE GLOBAL WORLD: FROM CLASSICAL TO CONTEMPORARY SOCIOLOGICAL THEORIES OF MODERNITY, MODERNIZATION AND DEVELOPMENT Ranka Jeknić	141
СТРУКТУРАТА НА РАБОТОСПОСОБНОТО НАСЕЛЕНИЕ И НЕЈЗИНОТО ВЛИЈАНИЕ НА ДЕЛУВАЊЕТО НА ХИСТЕРЕЗА КОНЦЕПТОТ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА Александра Лозаноска	143
РЕДЕФИНИРАЊЕ НА СЕМЕЈНИТЕ ВРЕДНОСТИ ВО САД: ПРОГРЕСИВНА АНАТЕМА СО РЕГРЕСИВНА ЕРОЗИЈА Марија Емилија Кукубајска	145
ОДНОСОТ НА РЕЛИГИЈАТА И ГЛОБАЛИЗАЦИЈАТА ВО СОВРЕМЕНИОТ СВЕТ Даниела Коцева, Владо Петровски	146
RELIGIOUS DIALOGUE AND “GLOBALIZATION OF UNDERSTANDING” IN R. MACEDONIA AND BALKAN REGION Zoran Matevski	148
СЕМЕЈСТВОТО И СЕМЕЈНИТЕ ВРЕДНОСТИ ВО ГЛОБАЛНИОТ СВЕТ Крсте Илиев, Наталија Попзаријева	150
WEBER’S MODELS OF BUREAUCRACY IN THE AGE OF GLOBALIZATION Strashko Stojanovski, Jadranka Denkova, Petar Trajkov	151
ECONOMY	153
CIRCULAR ECONOMY – A WAY TO ACHIEVE A SUSTAINABLE WORLD Milena Pagovska, Verica Nedelkovska, Verica Najdovska	155
THE WATERS IN THE COUNTRY AS A SPECIFIC BUSINESS ECOSYSTEM Dragan Jovanov, Aleksandar Dejanovski	156
НАЦИОНАЛНИТЕ СМЕТКИ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА – МЕТОДОЛОГИЈА, АНАЛИЗА И ТРЕНДОВИ Ѓорѓи Гоцков	157

THE EFFECT OF HUMAN CAPITAL ON ECONOMIC GROWTH Matea Zlatković	158
ГЛОБАЛИЗАЦИЈАТА, ГЛОБАЛНИТЕ ФИНАНСИСКИ ИНСТИТУЦИИ И ФЕНОМЕНОТ НА СИРОМАШТИЈА Ирена Андреевска	159
THE IMPORTANCE OF ECONOMIC DIPLOMACY FOR A SMALL OPEN ECONOMY – THE CASE OF SLOVENIA Dejan Romih, Jurij Pridigar	161
РОССИЙСКАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ В УСЛОВИЯХ ВТО Валерий Валентинович Копеин, Елена Анатольевна Филимонова, Андрей Валентинович Копеин	162
ДЕТЕРМИНАНТИ НА ПРИДОНЕСОТ НА ТУРИЗМОТ ВО ЕКОНОМСКИОТ РАЗВОЈ НА МАКЕДОНИЈА Билјана Петревска	164
ПОТРЕБА ОД ПРЕПОЗНАВАЊЕ И ВАЛИДАЦИЈА НА ОРГАНИЗАЦИСКОТО ПРЕТПРИМНИЧКО ДЕЛУВАЊЕ НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ОРГАНИЗАЦИИТЕ Mimoza Serafimova, Snezana Bardarova	165
ПРЕТПРИЕМНИЧКА ИНИЦИЈАТИВА, ПРЕТПРИЕМНИШТВОТО И МАЛИТЕ ПРЕТПРИЈАТИЈА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА Марија Магдинчева-Шопова, Неда Петросла-Ангеловска, Марија Ацковска	167
FINANCIAL CRISIS IN SWEDEN AND CROATIA IN PERSPECTIVE OF EMU – THE BANKING UNION Ivana Bajakić, Ozren Pilipović, Nenad Rančić	168
РЕЈТИНГ СИСТЕМИТЕ ВО ФУНКЦИЈА НА УПРАВУВАЊЕ СО КРЕДИТНИОТ РИЗИК ВО БАНКИТЕ Марија Сребренова Трендова	169
АНАЛИЗА НА РЕАЛНИТЕ ЕФЕКТИ ОД БИЛАТЕРАЛНАТА КРЕДИТНА ПОДДРШКА Флорида Вељаноска, Билјана Цигловска	170
PROFITABILITY OF THE BANKING SECTOR IN MACEDONIA FOR THE PERIOD OF THE SOVEREIGN DEBT CRISIS Ljupco Davcev, Violeta Madzova	171
FINANCE SYSTEM LOCAL GOVERNMENTS Marijana Ljubić, Stevica Dedanski	172

ФАКТОРНЫЙ АНАЛИЗ НАЦИОНАЛЬНЫХ РАЗЛИЧИЙ В ГОСУДАРСТВЕННОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕНСИОННЫХ ФОНДОВ	
Карэн Туманянц	173

ВЛИЈАНИЕТО НА МЕРКИТЕ НА ФИСКАЛНАТА ПОЛИТИКА ВРЗ ВРАБОТЕНОСТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	
Елизабета Цамбаска	175

РЕФОРМАТА НА ПЕНЗИСКИОТ СИСТЕМ ВО ГЛОБАЛНИ РАМКИ (ОПШТИ ТРЕНДОВИ И ПРАВЦИ)	
Илија Груевски, Стеван Габер	177

MEDIA AND COMUNICATION179

CHANGES IN THE INDEPENDENT PRINT MEDIA DURING THE COVERAGE OF ELECTORAL CAMPAIGNS IN JUNE 2009 AND JUNE 2013	
Isida Hoxha	181

PRODUCTION OF SOCIAL TRANSITION IN ALBANIA THROUGH THE POLITICAL PRESS: ELECTIONS 1992	
Romira Muka	182

FACEBOOK PROFILE OF THE MACEDONIAN VOTER	
Dusica Nedelkoska, Ilija Hristoski, Milena Boskoska Klisaroski	183

PEOPLE AS OBJECT AND SUBJECT OF ALBANIAN MEDIA: THE CORRELATION AND OSMESES IN THE EDUCATION PROCESS IN DEMOCRATIC SOCIETY	
Laura Furxhi	184

МЕДИАТИЗАЦИЈА НАУКИ: АЛТЕРНАТИВНА НАУКОМЕТРИЈА И ВОЗМОЖНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЈА ЕЁ РАСПРОСТРАНЕНИЯ	
Марина Загидулина	185

ПОТЕНЦИЈАЛОТ НА СОЦИЈАЛНИТЕ МРЕЖИЗА ПРОМОЦИЈА НА ИНФОРМАТИВНИТЕ ПОРТАЛИ	
Тања Крстева	187

ТЕОРЕТСКИ АСПЕКТИ НА КОМУНИКАЦИЈАТА КАКО ПРОЦЕС ЗА РАЗМЕНА НА ИНФОРМАЦИИ	
Сузана Цамтоска – Здравковска, Андон Мајхошев	188

COMMITTED CINEMA: AN EXAMINATION OF CINEMA'S RELATIONSHIP WITH IDEOLOGY	
Marija Dimitrovska	189

EDUCATION	191
MODELS FOR MEASUREMENT OF NATIONAL INTELLECTUAL CAPITAL Ehlimana Spaniĉ	193
SCHOOLING OF ROMANY PEOPLE AS AN EDUCATIONAL PROBLEM AND CHALLENGE IN THE 21 st CENTURY Mirjana Stakić	194
MACEDONIAN MILLENNIALS' PREFERENCES AND ATTITUDES TOWARD EDUCATION Marija Topuzovska Latkovikj, Mirjana Borota Popovska	195
STUDENTS' PERSPECTIVE ON USE OF TESTS IN ASSESSMENTS Linda Ukimeraj, Jehona Rrustemi	196
DIFFERENT METHODS OF WRITING IN CLASS Ardjana Braja, Manuela Zejnelhoxha, Anila Shehu	197
"DISTANCE LEARNING" AT THE BRITISH OPEN UNIVERSITY AS A MODEL OF SUCCESSFUL IMPLEMENTATION OF NEW INFORMATION TECHNOLOGIES Ivana Medić	198
СТАТУСОТ И УЛОГАТА НА НАСТАВНИЦИТЕ ВО ВИСОКОТО ОБРАЗОВАНИЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА: ИСТОРИСКИ РАЗВОЈ И СОВРЕМЕНИ ПРЕДИЗВИЦИ Сузана Миовска – Спасева, Јадранка Рунчева	199
KEY ASPECTS OF TEACHER QUALITY – NATIONAL AND INTERNATIONAL DOCUMENTS Sonja Petrovska	201
КОНТИНУИРАН ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗВОЈ ВО ОБЛАСТА НА СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА Даниел Павловски	202
ПРЕДИЗВИЦИТЕ НА ОБРАЗОВАНИЕТО ВО ОПШТЕСТВЕНИТЕ ПРОМЕНИ ВО ГЛОБАЛНИОТ СВЕТ Кирил Барбарев	203

КВАЛИТЕТНО РЕГРУТИРАЊЕ НА КАДРИТЕ КАКО ПРЕДУСЛОВ ЗА УСПЕШНО РАБОТЕЊЕ НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ

М-р Сладана Стефанова, волонтер на Универзитет Гоце Делчев,
Економски факултет-Штип, Македонија

e-mail: sladzana.stefanova@ugd.edu.mk

Проф. Д-р.Трајко Мицески, Универзитет Гоце Делчев, Економски
факултет-Штип, Македонија, e-mail: trajko.miceski@ugd.edu.mk

Апстракт

Денес, организациите работејќи под силен притисок од окружувањето и самите стеикхолдери се соочени со предизвикот за остварување на високи добивки со оптимални вложувања во ресурси. Притоа, може да се тргне во погрешна насока доколку човечките ресурси се третираат на ист начин како и останатите ресурси.

Човечките ресурси не се само најзначаен ресурс на една организација, туку и најскап и најпроблематичен ресурс и затоа за нив треба да се покажува највисок степен на внимание и интерес.

Во време на постојани промени, рецесии и висока конкурентност, секој организациски субјект мора да ги преземе сите активности со цел да го избере најсоодветниот работник за работното место кое го нуди. Во тој поглед, правилното регрутирање како круцијален фактор на менаџментот на човечки ресурси има најголемо влијание врз перформансите на една организација. Всушност, самото регрутирање влијае врз целокупните резултати на организацијата, бидејќи од квалитетот на вработените зависи квалитетот на работењето на организацијата.

Во трудот, табеларно и графички, се прикажани резултатите од направеното истражување за процесот на регрутирање, спроведено во повеќе претпријатија, кои покажуваат дека не се користат адекватни критериуми при регрутирањето и не спроведува сеопфатна регрутација.

Клучни зборови: организација, човечки ресурси, менаџмент, кадри, стеикхолдери, регрутација, конкурентска способност

Вовед

Основна задача и функција на менаџментот на човечки ресурси претставува расположливоста со работна сила која е основа на секое претпријатието. Така, еден од најважните предизвици на менаџерот за човечки ресурси претставува пронаоѓање на способни работници со кои ќе се пополнат слободните работни места. Оваа функција претставува многу повеќе од обично вработување. Сите регрутери вршат објава на огласи за работни места со точно наведени услови во него, без отстапки, и бараат исполнување на наведените услови, а со тоа прават и сопствена база на податоци за потенцијалните кандидати. Регрутацијата на соодветен апликант за работа може да го детерминира успехот на бизнисот, затоа организациите се во постојана конкуренција за најважниот ресурс: *квалификуван и добро запознаен со работата, кадар*.

Во практиката се користат повеќе методи за вработување вклучувајќи повеќе стандардизирани чекори кои треба да бидат разбирливи не само за работодавецот и за менаџерот на човечки ресурси, туку за сите воопшто.

Некои луѓе го користат поимот регрутација наместо вработување.¹ Регрутацијата е само еден чекор во вкупниот процес на вработување, но во самиот центар на вниманието. Во време кога во фокусот на повеќето организации е ефикасно и ефективно водење на организацијата, регрутирањето на вистинската личност за таа работа е врвен приоритет ако организациите претендираат да бидат успешни. Една успешна организација треба да биде во можност да ги ангажира најквалификуваните кадри по конкурентна цена.

Процес на регрутација

Регрутацијата овде да ја дефинираме како процес на утврдување, барање и привлекување кандидати чии лични особини, способности и вештини ги задоволуваат потребите на моментално испразнетите работни места или потребите за идните работни места. Накратко, тоа е процес на

¹Mahapatro, B.Bhusan (2010). *Human resource management*, New Age International(P) Ltd. Publishers, New Delhi, 63

привлекување на вистинските луѓе во вистинско време на вистинското место. Процесот на регрутација претставува комплексна целина од активности и постапки со кои ќе се пронајдат потенцијалните кандидати за пополнување на слободните работни места. Овој процес се состои од две групи активности: подготвителни активности - со кои се создава основата за успешно регрутирање на кадри и активности поврзани со непосредно извршување на регрутирањето, а тоа се активности поврзани со примање на барањата за слободните работни места, анализа на барањата и дефиниција на работното место и, секако, изборот на извори на регрутација².

Не постои единствен став во врска со чекорите кои го сочинуваат процесот на регрутација. Сепак, како главни чекори во процесот на регрутацијата ги наведуваме следниве³:

- Идентификување на потребата од кадри за работното место;
- Започнување постапка за пополнување на работното место;
- Собирање биографски податоци;
- Прелиминарна селекција на кандидатите;
- Регрутацискоинтервју за работа;
- Понуда за конкурирање за работа.

Идентификување на потребата на кадри за работното место е најважен елемент во процесот на регрутирање бидејќи треба да се дизајнира работниот профил за што е потребно усогласување меѓу линиските менаџери и менаџерите од секторот на човечки ресурси. Исто така, се постигнува усогласеност во врска со профилот на идеалниот кандидат за работното место и вештините и компетенциите кои се од суштинско значење. Собраните информации се користат во останатите чекори од процесот на регрутација.

Започнување постапка за пополнување на работното место е генерално работа на регрутерите од секторот на човечки ресурси. Способниот и искусен регрутер одлучува за миксот на извори на регрутирање со цел

²Бојациоски, д-р Димитар. (2009). *Менаџмент на човечки ресурси*, Економски факултет, Скопје, стр. 100

³ HumanResourcesManagementAdvice. MainRecruitmentProcessSteps.(2008). Преземено на 13.01. 2011r.<http://hrmadvice.com/hrmadvice/hr-processes/recruitment-and-selection/recruitment-process-design-and-development/main-recruitment-process-steps.html>

наоѓање на најдобрите кандидати за слободните работни места. Ова е уште еден клучен чекор во процесот на регрутација.

Следен чекор е **собирање на биографските податоци и нивна прелиминарна селекција**. Овој чекор зазема важно место денес, бидејќи многу организации губат доста време токму на него.

Регрутациското интервју е главниот чекор во процесот на регрутација кој треба да биде добро дизајниран и да постои согласност меѓу линиските менаџери и секторот за човечки ресурси. Регрутациското интервју треба да го открие кандидатот кој ги исполнува условите и најдобро одговара на организационата култура и соодветната организациона единица⁴.

Понудата за конкурирање за работа е последниот чекор кој е направен од страна на секторот за човечки ресурси со кој апликантот добива понуда да конкурира за работа во организацијата.

Доколку организацијата има намера да привлече *вработени на долг рок*, тогаш процесот на регрутација треба да минува низ следниве фази⁵:

- Да се разбере регрутацијата;
- Анализа на новоотвореното работно место;
- Барање на вистинската личност;
- Прибирање основни информации;
- Регрутационо интервју;
- Презентирање на профилите на менаџментот;
- Регрутерот како продавач.

Прво треба да се осигуриме дека добро сме ја *разбрале регрутацијата*⁶. Не само што треба да ги разбереме техничките барања, туку и целокупната околина и ситуација околу слободните работни места. Се поставуваат прашања, како на пример, зошто слободното работно место е токму таму, дали станува збор за новокреирано работно место или замена. Ако е замена, тогаш се открива поради која причина претходниот вработен го напуштил работното место, се префрлил на друго место или е унапреден.

⁴Compton, L. Robert, Nankervis, Alan&Morrissey, William. (2009).*Effectiverecruitmentandselectionpractices*. 5th Edition, CCH AustraliaLimited, pp. 95

⁵Darshan J Shah.(2011). 7 StepsForRightandEffectiveRecruitmentArticle. Преземено на 01.02.2011г. <http://ezinearticles.com/?7-Steps-For-Right-and-Effective-Recruitment&id=2306546>

⁶ Mahapatro,B.Bhusan (2010).*Humanresourcemanagement*, NewAgeInternational (P) Ltd.Publishers, NewDelhi, pp 63

Откако добро ќе се разбере регрутирањето треба да се *анализира самотоокружување на новото работно место*, односно тимот кој работи околу него. Треба да се испланира големината на самиот тим. На пример, ако големината на тимот во кој треба да биде вклучен новиот вработен е 10 луѓе, а тој претходно не работел во таков тим тогаш нема лесно да се прилагоди. Има луѓе кои добро работат само во мали тимови и такви кои се вистински професионалци и работат исклучиво во големи тимови. Таков е случајот со менаџерските и лидерски позиции. Ако се обидеме да ангажираме кандидат кој претходно водел тим од 100 вработени, а сегашната задача му е да биде лидер на 10 луѓе тој веројатно нема да биде задоволен и нема да се прилагоди на окружувањето. Исто така, треба да се утврди со какви личности треба да работи потенцијалниот кандидат, кој е неговиот одговорен, какво однесување има истиот и др. Во најголем број случаи, истражувањата покажале дека најлесно се напушта работата токму поради претпоставените.

После анализирањето на претходните два чекора време е да се *бара вистинската личност* за слободното работно место. Доколку кандидатот ги поседува потребните технички вештини и ги исполнува горенаведените два критериуми, тогаш можеме да го повикаме на интервју. Висината на платата е важен критериум, па затоа секогаш треба да знаеме што очекува кандидат и што ние можеме да понудиме.

На многу регрутери им е бесмислено да *собираат основни податоци* за кандидатите и токму тоа им е погрешен чекор. Основните информации како место на раѓање, моментално место на живеење, семејно потекло, брачен статус, хоби и слично, може да направи голема разлика во изборот⁷. Тоа се детали што може да им помогнат на регрутерите да ја откријат моменталната ситуација на кандидатот, неговите ставови, неговите скриени таленти и вештини и многу повеќе. На пример, ако станува збор за кандидат од женски пол кој неодамна се омажил логично е да се очекува дека наскоро ќе бара породилно отсуство што не е добро за организацијата. Ако имаме кандидат кој, пак, бара работа далеку од родното место, треба да имаме предвид дека доколку му се укаже добра прилика таму, тој ќе замине од нашата организација. Или пак, ако знаеме кое хоби го има кандидатот можеме да

⁷ Armstrong, Michael (1999). *A Handbook of human resource management practice*. 7th Edition, KoganPage Limited, USA, pp367

откриеме нешто повеќе за неговото однесување. Ако станува збор за лице кое било фудбалер, значи станува збор за тимски играч; или ако кандидатот бил тенисер тој можеби ќе сака да работи независно итн.

За време на регрутационото интервју освен конкретните прашања кои се поставуваат, треба да се земат предвид и други фактори. Тоа не се прашања туку, на некој начин, навестувања до кои можеме да дојдеме за време на интервјуто⁸:

- говор на телото;
- израз на лицето;
- начин на зборување;
- поглед.

Мошне важно е како регрутерот ќе ги презентира избраните профили на кандидатитена менаџментот и дали ќе настапи само со еден избран или со неколку предлози. Но, секогаш е подобро да се настапи со неколку предлози за кандидати на кои треба да им се даде понуда да конкурираат на конкретното работно место. За менаџерите е најдобро кога им се остава да изберат меѓу три до четири предлози за една конкретна позиција.

Регрутерот на некој начин е продавач на слободното работно место. Тој, всушност го продава слободното работно место на вистинскиот кандидат и вистинскиот кандидат на менаџерите кои ја носат конечната одлука. Потоа следува период на следење на нововработените, но се препорачува следење и на оние кои се одбиени за да се оцени ефикасноста на самиот процес на регрутација⁹.

Организирањето и водењето на процесот на регрутација воопшто не е лесна и едноставна работа и бара многу време и ресурси, а содржи и многу интерактивни односи меѓу сите учесници во овој процес. Создавањето на логичен и структуриран процес на регрутација бара исцрпно и сеопфатноангажирање, посебно ако се земе предвид фактот дека живееме во информатичка ера каде секојдневно се менуваат методите и техниките на регрутација. Секој чекор, односно фаза, бара исцрпна анализа и посебно

⁸ Elearntrainingcompany (2005). ManagementExtra. Recruitment and Selection. Published by Elsevier Ltd, Oxford. pp 96

⁹ Мицески, д-р Трајче (2009). Менаџмент на човечки ресурси – интерен авторизиран материјал. Економски факултет, Штип, стр. 43

внимание и мошне важно е да напомниме дека редоследот на фазите секогаш треба да биде почитуван. Не смееме да занемариме ниту една од нив доколку сакамерегрутациониот процес да ги даде очекуваните резултати. Секоја успешно спроведена претходна фаза е предуслов за успешност на наредната. Значи, успешноста на еден процес на регрутација зависи од успехот на сите поединечни фази. Доколку на само една од нив не посветиме доволно време и ресурси, ќе изостане вкупниот успех на процесот на регрутација.

Фактори и прашања кои влијаат на процесот на регрутација

Една организација мора да земе предвид многу фактори и прашања за да биде успешна во своите напори околу процесот на регрутација¹⁰. Природата на активностите во врска со регрутирањето треба да бидат усогласени со стратегијата и филозофијата на организацијата како и со други важни фактори, репутацијата и окружувањето кои влијаат на регрутирањето. Следуваат неколку фактори и прашања кои имаат влијание на успехот на регрутацијата.

Репутација на организацијата.Еден еднајважните фактори кој влијае на успехот на регрутацијата е репутацијата на организацијата. Доколку постои негативна слика за организацијата тоа може да влијае така што на пример, во базата на квалификувани кандидати нема да се наоѓаат оние најдобрите кандидати и тие нема да сакаат да бидат дел од таа организација. Најчесто, добрата реклама и одржувањето добри односи со јавноста може да влијае врз мислењето на околината и да ја зголеми довербата во организацијата. Значи, имиџот на организацијата може да биде потенцијал за посакуваност или потенцијална бариера¹¹. Ако тој е на ниско ниво, тогаш и способноста за привлекување на квалитетни кадри ќе биде на пониско ниво и обратно. На пример, доколку еден кандидат има негативно мислење за организацијата затоа што таа ја загадува животната средина или бидејќи нуди неквалитетни производи или услуги или затоа што не обезбедува добри услови за работа и не води сметка за потребите на своите вработени, тогаш тој ќе биде рамнодушен

¹⁰ Kleyhans, R. , Markham, L., Mayer, W. & S vanAswegen. (2006). *Humanresourcemanagement, FreshPerspectives*, MaskeyMillerlongmanLtd. CapeTown, pp 83

¹¹ DeCenzo, A. David, Robbins, P. Stephen. (2005). *FundametalsofHumanResourceManagement*. 6th Edition, JohnWiley&Sons, Inc. USA, pp 147

на отворените работни места во конкретната организација. Висината на понудената плата како и организационата култура и клима, можат да бидат фактори со значително влијание врз создавањето на негативна перцепција кај потенцијалните кандидати. Многу луѓе можат да слушнат за можностите кои ги нуди некое слободно работно место од роднини и пријатели кои веќе работат таму и на ваков неформален начин да се пренесуваат формираните ставови и мислења.

Значи, лошата репутација ја влошува способноста на организацијата да ги привлече оние расположливи кандидати кои имаат најдобри перформанси.

Атрактивност на работата. Социјалните ставови за одредени работни места исто така имаат влијание врз понудата на човечкиот капитал. Доколку станува збор за работа која не е привлечна или неподнослива нема да има заинтересирани кандидати. Голем број на организации потешко наоѓаат заинтересирани кандидати за оние работни места во секторите кои се трудоинтензивни¹². За секоја работа која ќе биде квалификувана како досадна, вознемирувачка или со низок статус, апликантите ретко ќе аплицираат или целосно ќе ја игнорираат, освен ако не станува збор за атрактивна плата.

Трошоци на регрутација. Трошоците се битен фактор при регрутацијата. Напорите на организацијата околу регрутацијата се скапи¹³. На пример, помала организација може да нема доволно ресурси за да си дозволи да направи интервјуа низ факултетите надвор од регионот и сл. Понекогаш долготрајно барање на соодветни кандидати не е можно токму поради буџетските ограничувања. Секогаш кога организацијата ќе земе предвид повеќе извори на регрутација тоа го прави со размислувања за ефективноста. Секоја организација треба да ги анализира трошоците за алтернативните методи на регрутација.

Цели на регрутацијата. Меѓу клучните прашања околу регрутирањето на човечките ресурси се целите на регрутационата програма. Успешна регрутациона програма мора да оствари многубројни и понекогаш контрадикторни цели. Основна и суштинска цел на регрутацијата е да се бараат и откријат поединци со кои ќе се пополнат постојните (тековни) и

¹² Sims, R. Ronald. (2002). *Organizations succeed through effective human resources Management*. An imprint of Greenwood Publishing Group, Inc. USA, pp 109

¹³ Britt, J. (2002): *Alumni Networks Can Cut Recruiting Costs. Boost Employers' Image*. HR Magazine, February, pp 25-26

идните слободни работни места. Со други зборови, целта е да се оптимизира бројот на квалификувани апликанти. На пример, ако една организација има 30 слободни работни места, а притоа за нив аплицирале неколку илјади кандидати, тогаш организацијата самата си создала проблем. Во ваков случај базата на податоци ќе биде преголема, а тоа ќе повлече и повисоки трошоци. Огромни количини на ресурси и време ќе бидат потребни додека се процесира големиот број апликанти, па затоа е потребно тоа да се изврши и ефективно и ефикасно. Поради погоре наведените причини, секторот за човечки ресурси нема интерес да привлече огромен број кандидати. Со регрутацијата треба да се привлече што повисок процент на висококвалификувани кандидати кои се сериозно заинтересирани да ја прифатат понудената работа; така, колку е поголем нивниот број, толку се поголеми и можностите за откривање на потребните квалитети¹⁴. Преку процесот на регрутација треба да се добијат кандидати кои ќе ги поминат понатамошните оценувања при селекцијата и ќе останат во организацијата разумен временски период.

Друга цел на регрутациониот процес на организацијата е таа да се претстави како чесен и искрен проценител на потенцијалните кандидати. Таа не треба да ветува повеќе од она што навистина го нуди (на пример, повисоки плати од тоа што навистина е во можност да понуди). Така, процесот на регрутација треба да понуди реална слика на тоа што потенцијалната работа обезбедува. Дополнителна цел се екстерналиите кои се појавуваат при регрутационите напори, т.е. апликантите кои се одбиени и покрај тој факт тие треба да имаат позитивен став за самата организација и нејзините производи или услуги. Поставените цели треба да се постигнат во што пократок рок и со што помали трошоци.

Филозофија на организацијата при регрутација. Друго клучно прашање е организационата филозофија при регрутацијата, односно дали да се ангажираат кандидати надвор од организацијата за слободните работни места или да се промовираат во рамките на организацијата¹⁵. Некои преферираат да

¹⁴DeCenzo, A. David, Robbins, P. Stephen. (2005). *Fundamentals of Human Resource Management*. 6th Edition, John Wiley & Sons, Inc. USA, pp 146

¹⁵Naukrihub. (2007). *External Sources Of Recruitment*. Преземено на 09.01.2011
r.<http://recruitment.naukrihub.com/factors-affecting-recruitment.html>

ангажираат талентирани кадри од надвор. Други организации, пак, ставаат акцент на развојот и социјализацијата на менаџерите и другите вработени внатре во самата организација. Друг аспект на организационата филозофија при регрутацијата е на што да се стави акцент: дали на долгорочно вработување и градење кариера или едноставно пополнување на празните работни места. На краток рок, акцентот може да биде ставен на брзо пополнување на празните работни места, додека на долг рок може да има одложувања со цел да се пронајдат вистинските луѓе за долгорочна соработка. Дополнителниот аспект на организационата филозофија при регрутацијата се однесува на длабочината на посветеност со која се бараат и ангажираат потенцијалните кандидати. Можеби уште поважно е да постои интензивен тренинг и консултативни процеси кои ќе тежнеат да создадат таква клима со која ќе им се даде поддршка на сите кандидати. Четврт аспект е тоа дали на апликантите ќе се гледа како на артикли кои ќе бидат купени или како на потрошувачи кои треба да бидат привлечени. Организациите кои ќе прифатат маркетинг ориентација во однос на регрутацијата ќе поминат значајно време и пари во одредувањето што нивните потрошувачи (потенцијалните апликанти) сакаат. Последниот аспект на организационата филозофија при регрутација се однесува на етичките елементи во смисла на фер и чесност во процесот на регрутација. На пример, еден од етичките предизвици кој може да се појави во регрутациониот процес е тоа што и двете страни инволвирани во регрутациониот процес можат да бидат мотивирани да ги претстават само своите најдобри одлики, додека своите слабости да ги прикријат, што може да води кон лажење и заблуда¹⁶.

Услови на пазарот на труд. Состојбата на пазарот на труд значајно влијае на понудата на квалификувани апликанти. Доколку постои вишок на работна сила во време когасе врши регрутација, дури и неформални обиди на регрутација ќе привлечат кандидати повеќе од доволното. Но, кога во една област е постигнато речиси целосно вработување, ќе биде неопходно пролонгирано регрутирање за да се привлечат апликанти кои ќе ги исполнат очекувањата на организацијата. Ако организацијата не може да пронајде доволно квалификувани кандидати во непосредната околина, ќе има потреба

¹⁶ Compton, L. Robert, Nankervis, Alan & Morrissey, William. (2009). *Effective recruitment and selection practices*, 5th Edition, CCH Australia Limited, pp 58

од регионална или национална програма за потрага по квалификувани апликанти. Конкуренцијата од други организации може да ја намали базата на квалификуваните апликанти или да води кон покачување на платите повеќе од она што организацијата е во можност да понуди. Понудата на кандидати зависи и од тоа дали економијата е во пораст. Кога организациите не креираат нови работни места, најчесто има вишок на понуда на висококвалификувани кадри.

Економски трендови. Економските трендови влијаат на бројот и на оние кои бараат работа и на оние кои се од страната на побарувачката на нивните услуги. Додека компјутерските таленти се барани, вработените во челичната и текстилната индустрија се соочуваат со отпуштања од работа во последната деценија¹⁷. Во последниве години, брзото темпо на технолошки промени ги забрза овие трендови. Не само што производите стануваат застарени веќе наредната година после појавувањето, туку и трудоинтензивните процеси и вештините потребни за нивно извршување се исто така подложени на слични промени. Бидејќи пазарот на труд не може да држи чекор со овие брзи промени, неопходни се програми за обука. Организациите можат да поттикнат стручни школи и колеџи да организираат курсеви за квалификации и преквалификации. Одвреме-навреме организациите треба да реструктурираат некои од работните места за да ги прилагодат на расположливата работна сила.

Влијание на владата. Влијанието на владата врз процесот на регрутација не треба да се занемарува. Државните прописи воспоставуваат рамка во која мора да функционира програмата за регрутација. Работодавците не смеат повеќе да вработуваат врз основа на физички изглед, полово или верска припадност¹⁸. На пример, ако еден авиопревозник преферира женски персонал и врз таа основа одбие квалификуван кандидат од спротивниот пол, тоа е прекршување на законот.

¹⁷ Sims, R. Ronald. (2002). *Organizations succeed through effective human resources Management*. An imprint of Greenwood Publishing Group, Inc. USA, pp113

¹⁸ Bratton, J. & Gold, J. (1999). *Human resource management*. Theory and Practice, MacMillan Business, Great Britain, pp191

Одговорност за процесот на регрутацијата

Менаџментот на човечки ресурси во регрутациониот процес има видна улога¹⁹. Доколку апликантот се третира без интерес или грубо, кај него може да се развие трајно негативен впечаток. Од друга страна, доколку апликантот е пријатно пречекан и е обезбеден со сите релевантни информации во врска со работното место и се третира со достоинство и почит, тогаш тој апликант ќе развие трајно позитивен впечаток. Да се има вистински запознати и квалификувани работници со добро развиени интерпесонални односи е суштинско за процесот на регрутацијата. Менаџментот на човечки ресурси нема никогаш сам да ги постигне своите цели без соработка со менаџерите од останатите сектори кои најдобро можат да ги предвидат потребите на сопствените департмани. Тие се одговорни да одлучуваат како задачите ќе бидат извршени и какви луѓе се потребни за конкретните работни места. Тие често можат да ги предвидат пензионирањата, отказите и да одредат дали некој од веќе вработените е подготвен да биде унапреден. Најчесто, кога ќе се појави слободно работно место, соодветниот претпоставен или менаџер прави лични спецификации кои треба да се поседуваат и тоа обично подлежи на одобрување од повисоко ниво на менаџментот. Од овде произлегува дека доколку вработените во секторот на човечки ресурси не се соодветно избрани за соодветното работно место, тогаш и целокупниот регрутационен процес нема да даде задоволителни резултати.

Вреднување на регрутационите напори

Евалуацијата на успехот на регрутационите напори е значајна. Тоа е примарен начин една организација да дознае дали регрутационите напори биле ефикасни во однос на времето и финансискиот аспект. Во суштина, ефективен регрутационен процес е оној кој обезбедува рационална база на кандидати кои ќе ѝ бидат на располагање на организацијата и од кои таа ќе биде во можност да ангажира кадри кои ќе ги избере да извршуваат одредена

¹⁹Compton, L. Robert, Nankervis, Alan&Morrissey, William. (2009). *Effectiverecruitmentandselectionpractices*. 5th Edition, CCH AustraliaLimited. pp 22

работна задача²⁰. Процесот на регрутација треба да биде извршен со што е можно пониски трошоци. Ако организацијата има потешкотии во привлекувањето на кадри или ако привлече премногу кадри за празните работни места, тогаш регрутационите напори се далеку од идеални. Ако регрутационите трошоци се претерани и повисоки отколку што треба за конкретни видови на кандидати, тогаш организацијата треба внимателно да ги разгледа нејзините методи за да види дали ваквите трошења се оправдани или не. Ефективноста на регрутерите е еден начин на оцена на регрутациониот процес. На пример, да земеме дека цел на регрутерите е ангажирање на 100 квалификувани работници, 30 техничари и 10 раководители годишно. Организацијата може да одлучи кои се најдобрите регрутери. Тоа може да бидат оние кои ги исполниле квотите или оние кои регрутирале кадри што останале во организацијата и биле солидно оценети од надлежните органи. Покрај тоа, доста често се оценува и ефикасноста на различните методи на регрутација, а како критериум за оценување обично се зема бројот на регрутираните квалификувани кадри. Општи насоки кои се однесуваат на регрутацијата и кои треба да се земат предвид од страна на организацијата се следниве:

1. Квантитет на апликантите: дали бројот е доволен за да се пополнат празните работни места?
2. Квалитет на апликантите: дали апликантите ги поседуваат бараните спецификации потребни за извршување на работните задачи?
3. Пресретнување на целите: дали регрутацијата обезбедува квалификувани кадри водејќи сметка за постоење соодветно учество и на оние кои се со посебни потреби?
4. Потребното време за пополнување на празните места: дали работните места се пополнети брзо со квалификувани кадри, така што во работата и продуктивноста нема застои поради празните работни места?
5. Трошоци по ангажиран вработен: дали трошоците за еден ангажиран вработен од некој конкретен извор се премногу високи?

²⁰ Compton, L. Robert, Nankervis, Alan & Morrissey, William (2009). *Effective recruitment and selection practices*, 5th Edition, CCH Australia Limited, pp 201

Организациите го евалуираат процесот на регрутација заедно со останатите активности во секторот за човечки ресурси. Потпирајќи се на собраните евалуциони критериуми и мерки од порано, организацијата може да го предвиди времето и буџетот потребни за идните пополнувања на празни работни места, избирајќи ги оние методи кои придонеле за најголем број квалификувани кадри и квалитетни перформанси на истите.

Имајќи предвид дека регрутацијата претставува значајна активност за секоја организација, неможноста за генерирање на доволен број квалификувани кадри може да биде вистински проблем. Овде ќе напоменеме дека активностите поврзани со евалуацијата на регрутационите напори најдобро би било да ги вршат менаџери кои не учествувале во процесот на регрутирање. Ова е со цел да се добие што пореална оцена и што поголема објективност. Евалуацијата на регрутационите напори на некој начин претставува *cost benefit анализа*²¹ при што се утврдува дали користите од спроведената регрутација ги надминуваат трошоците или обратно. Потоа, во согласност со добиените резултати се преземаат најразлични мерки за надминување на утврдените пропусти и недостатоци.

Емпириско истражување

Научната хипотеза се заснова на тврдењето дека примената на адекватни критериуми на регрутација како и сеопфатна регрутација на кадри ќе овозможи во понатамошниот процес на вработување да учествуваат и да бидат избрани само најдобрите потенцијални кандидати што ќе влијае позитивно врз успешноста на работењето на претпријатијата.

Спроведеното истражување беше реализирано со помош на анкетен прашалник и статистика која вклучува примена на χ^2 тестот од табелата на контингенција и коефициентот на контингенција.

χ^2 -тестот уште познат и како Pearson-ов χ^2 -тест претставува практичен непараметарски тест. Добиените податоци се претвораат во фреквенции и се пресметува збирот на квадратираните разлики меѓу добиените т.е. испитуваните

²¹ Costbenefit анализата претставува метода на економска анализа со која се споредуваат и проценуваат предностите и недостатоците на некои бизнис потфати или во конкретниов случај на регрутационите напори. Таа е битна за донесување правилни одлуки.

и очекуваните фреквенции ставено во однос на очекуваните фреквенции. Тоа значи дека се утврдува веројатноста на поврзаност меѓу две варијабли и се пресметува според следната формула:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_i - f_0)^2}{f_0}$$

каде:

f_i = е забележана фреквенција, добиена при истражувањето

f_0 = е очекувана (теоретска) фреквенција при дадена хипотеза.

За потребите на истражувањето фреквенциите се распоредени во две колони и три реда со два степени на слобода. Табличната вредност на χ^2 за два степени на слобода и праг на значајност 0,05 изнесува **5,991**.

Вредноста на коефициентот на контингенција C се движи меѓу нула и еден ($0 < C < 1$). Доколку е поблизу до нула тогаш меѓузависноста на испитуваните варијабли е посилна и обратно.

Откако накратко го елабориравме значењето и примената на χ^2 - тестот преминуваме во пресметки.

Ќе го претставиме табеларно првиот пар прашања заедно со добиените одговори кои се изразени на квантитативен начин:

Табела 1. Критериуми на регрутација и задоволство од вработените

Table1. Criteria of recruitment and employee satisfaction

	Дали сметате дека користите адекватни критериуми на регрутација?	Дали сте задоволни од Вашите вработени кои претходно ги ангажирате:	Вкупно
Да:	66	38	104
Не:	7	43	50
Не знам:	25	17	42
Вкупно:	98	98	196

Добиените податоци ги прикажуваме и графички:



Слика 1. Критериуми на регрутација и задоволство од вработените
Picture 1. Criteria of recruitment and employee satisfaction

Врз основа на горе наведените резултати следува пресметка на вредноста за χ^2 како и коефициентот на контингенција:

$$\chi^2 = 34,982 > \chi^2_{0,05} = 5,991$$

$$C = 0,389$$

Забележуваме дека пресметаната вредност за χ^2 ($\chi^2 = 34,982$) е поголема од табличната вредност на χ^2 ($\chi^2 = 5,991$) за 2 степена на слобода и праг на значајност 0,05. Од овој резултат произлегува дека испитуваните варијабли се меѓусебно зависни т.е. разликите се доста значајни. Добиените фреквенции прилично отстапуваат од очекуваните фреквенции, односно може да се каже дека постои изразена зависност помеѓу користените критериуми за регрутација и задоволството од примените вработени по пат на користените методи за регрутација.

Коефициентот на контингенција ни укажува дека интензитетот (јачината) на поврзаност меѓу испитуваните варијабли е слаб и изнесува 0,389 ($C = 0,389$).

Ваквите резултати јасно укажуваат дека при процесот на регрутација на

потенцијалните кандидати не се применувани соодветни инструменти или критериуми. Воочуваме дека 7 од вкупниот број испитаници одговориле негативно во однос на примената на адекватните критериуми на регрутација. Можеме да кажеме дека тие најверојатно одговориле негативно затоа што веќе почувствувале дека применетите критериуми на регрутација не ги исполниле нивните очекувања и се стремат кон нивно подобрување. Не е занемарувачки и бројот на испитаници кои одговориле последниот од трите понудени можни одговори (не знам). Најверојатно ваквиот одговор се должи на желбата да се остане неутрален, но сепак сметаме дека постојат претензии кон негативен одговор. Добиените резултати од применетите статистички методи ни даваат јасен сигнал дека анкетираниите менаџери не дале реален одговор на првото прашање од соодветниот пар прашања, бидејќи покажуваат дека испитаниците иако се задоволни од практикуваните критериуми на регрутација, тие изразиле незадоволство од своите вработени кои ги регрутирале преку истите тие критериуми.

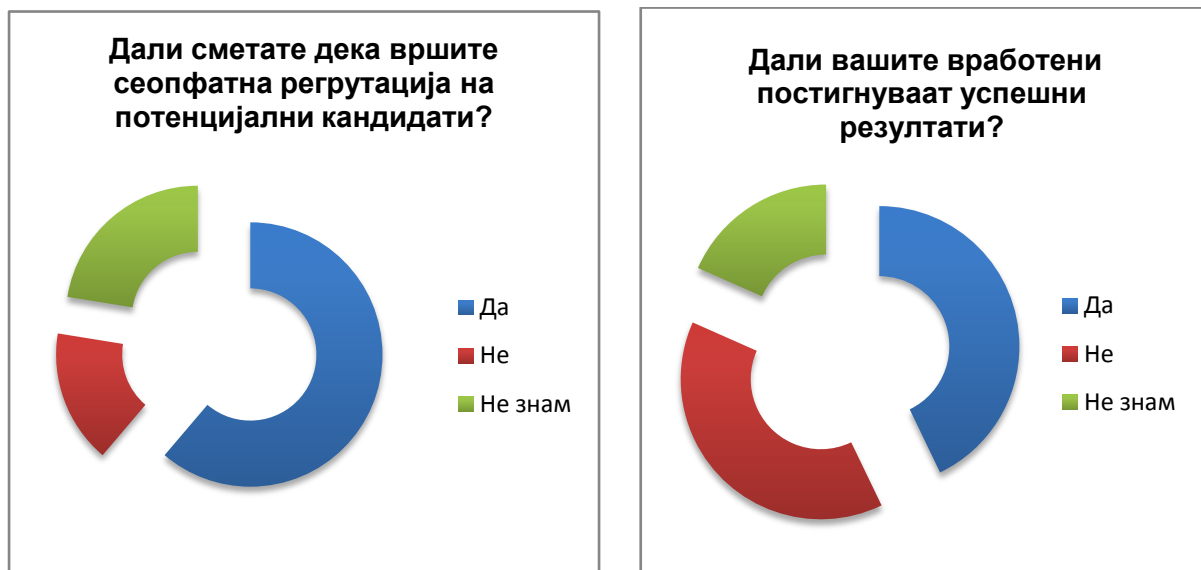
Вториот пар прашања заедно со добиените одговори изразени квантитативно ќе го претставиме табеларно:

Табела 2. Процес на регрутација и успешноста на резултатите

Table 2. The process of recruitment and performance results

	Дали сметате дека вршите сеопфатна регрутација на потенцијални кандидати?	Дали Вашите вработени постигнуваат успешни резултати?	Вкупно
Да:	60	42	98
Не:	16	38	58
Не знам:	22	18	40
Вкупно:	98	98	196

Добиените податоци ги прикажуваме и графички:



Слика 2. Процес на регрутација и успешноста на резултатите

Picture2. The process of recruitment and performance results

Врз основа на горе наведените резултати следува пресметка на вредноста за χ^2 како и коефициентот на контингенција:

$$\chi^2 = 16,994 > \chi^2_{0,05} = 5,991$$

$$C = 0,274$$

Овде, како што воочуваме, пресметаната вредност за χ^2 изнесува 16,994 што е поголемо од табличната вредност на χ^2 за 2 степена на слобода и праг на значајност 0,05, што значи дека разликите се доста значајни, односно, испитуваните варијабли меѓусебно се зависни, односно постои поврзаност меѓу вршењето сеопфатна регрутација на кадрите и постигнувањето успешни резултати од страна на вработените. Исто така, утврдуваме коефициент на контингенција 0,274 што е многу блиску до нула, а тоа значи дека интензитетот на меѓусебна поврзаност меѓу вршењето сеопфатна на кадрите и постигнувањето успешни резултати од страна на вработените е слаб. Тоа се должи пред сè на несеопфатната регрутација која се применува во организациите. Добар дел од испитаниците одговориле и негативно и неутрално, но и овде претпоставуваме дека тоа е резултат на тоа што тие веќе ја согледале негативната последица од ваквата политика и се обидуваат да го променат тоа. Како последица на несеопфатноста на регрутацијата,

преовладува тврдењето дека вработените не постигнуваат успешни резултати.

Заклучок

Успешни компании се оние кои што човечкиот капитал го користат како најважна алка за своето функционирање. Ефективното управување со човечките ресурси е од голем интерес на организациите кои на овој начин можат да обезбедат конкурентска предност. Затоа менаџерите треба сè повеќе да се истакнат со своите лидерски способности, а не само со авторитетот. Тие треба да ги инспирираат вработените, а не да владеат со нив.

Ова значи заземање на проактивен став кој ќе води кон создавање стабилна организација. Регрутацијата не е, како што ја сметаат некои менаџери, еднократен процес кој се презема кога ќе се појави празно работно место. Процесот на регрутацијата не треба да постои само тогаш кога ќе се појават празни работни места; напротив, тој треба да биде постојан процес со чија помош ќе се создаде солидна база на потенцијални кандидати за идните работни места. Менаџерите во секторот за човечки ресурси најчесто се во искушение да го одложуваат регрутирањето на кадри сè до моментот кога ќе се појави слободно работно место кое треба неодложно да се пополни. Ваквото кризно ориентирано вработување е непромислен чекор од страна на организациите. Една професионално управувана програма за регрутација мора да функционира во текот на целата година и тоа во периодите кога не се потребни нови кадри и во периодите кога се очекува вработување. Секогаш кога ќе се пристапи кон регрутирање потребно е да се има комплетна слика за вкупното функционирање на организацијата како сегмент од нејзиното окружување.

Фактичките состојби во претпријатијата ни говорат дека недоволно се посветува внимание, односно време и други ресурси на овие два круцијални процеси при вработувањето на кадри, а воедно и на самиот менаџмент на човечки ресурси. Менаџерите најчесто постапуваат рутински и сè уште немаат прифатено еден сериозен и сеопфатен пристап при регрутирањето на кадри, а тоа води кон ангажирање на некомпетентни кадри, со што се наштетува на успешноста на организацијата.

Библиографија

1. Kleynhans, R. Markham, L., Mayer, W. & S. Van Aswegen (2006), *Human resource management*, Fresh Perspectives, Maskey Miller Longman Ltd. Cape Town
2. Compton, L. Robert, Nankervis, Alan & Morrissey, William (2009), *Effective recruitment and selection practices*. 5th Edition, CCH Australia Limited
3. Armstrong, Michael (1999), *A Handbook of human resource management practice*. 7th Edition, Kogan Page Limited, USA
4. De Cenzo, A. David, Robbins, P. Stephen (2005), *Fundamentals of Human Resource Management*. 6th Edition, John Wiley & Sons, Inc. USA
5. Britt, J. (2002). *Alumni Networks Can Cut Recruiting Costs*. Boost Employers Image. HR Magazine, February
6. Bratton, J. & Gold, J. (1999), *Human resource management*. Theory and Practice, MacMillan Business, Great Britain
7. Mahapatro, B. Bhusan (2010), *Human resource management*, New Age International (P) Ltd. Publishers, New Delhi
8. Sims, R. Ronald (2002), *Organization success through effective human resources management*. An Imprint of Greenwood Publishing Group, Inc. USA
9. Мицески, д-р Трајче (2009), *Менаџмент на човечки ресурси* – интерен авторизиран материјал, Економски факултет, Штип
10. Стефанова С. (2011), *Влијанието на регрутирањето и селектирањето на вработените врз успешноста на работењето на организациите*, Магистерски труд, Економски факултет, Штип
11. Бојациоски, д-р Димитар (2009), *Менаџмент на човечки ресурси*, Економски факултет, Скопје

